



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores
administrativos en la Municipalidad Distrital de la Encañada,
Cajamarca**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Huaman Tunante, Fredy Jonathan (ORCID: 0000-0002-8275-6551)

ASESORA:

Dra. Saldaña Millán, Jackeline Margot (ORCID: 0000-0001-5787-572X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación le dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y quien me ha dado la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres Félix y Rosa por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Es un orgullo y privilegio ser su hijo, son los mejores padres que Dios me pudo dar.

A mis hermanos Frank y Edward por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Fredy

Agradecimiento

El trabajo realizado le dedico con mucho cariño para mi hermano Frank, que ha sido el apoyo fundamental para lograr mis objetivos propuestos, ya que, con su apoyo y amor profundo, me encaminaron a seguir con la propuesta investigativa, quien, siempre me dio esperanza y tuvo fe en mí, fue el sustento en todo momento para la realización de esta investigación que me ha permitido continuar pese a todo los obstáculos que se presentaron en el trayecto de esta investigación, y a todos quienes contribuyeron con un granito de arena para culminar con éxito la meta propuesta.

Fredy

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	39

Índice de Tablas

Tabla 1: Valores Rho Spearman.....	21
Tabla 2: Relación de Motivación Intrínseca con el Rendimiento Laboral	21
Tabla 3: Relación de Motivación Extrínseca con el Rendimiento Laboral	22
Tabla 4: Relación de Motivación Laboral con el Rendimiento Laboral	23

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general, Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, se utilizó el tipo de investigación básico, con un diseño no experimental, de corte transversal descriptivo donde no se manipularán las variables del estudio, observándose de esta manera los hechos, esto quiere decir que se dará en contexto natural, de manera transversal, porque se estudiará las variables simultáneamente en un determinado momento. Con una muestra de 20 colaboradores administrativos de dicha entidad antes mencionada, el muestreo fue mediante la técnica no probabilística, a su vez, se utilizó el instrumento de medición en la escala de Likert. Obteniendo como resultado que la motivación tiene relación con el rendimiento laboral obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman $r = 0,610$ siendo correlación positiva moderada, concluyendo así de esta manera que se aceptó la hipótesis alterna con una significancia de p-valor (0,004), la que indica que la relación entre las 2 variables del estudio tiene relación significativa, afirmando que entre mayor sea la motivación en los colaboradores de la entidad, y mayor también será el rendimiento laboral, donde será significativa y correlacional.

Palabras claves: Motivación, Rendimiento laboral, Colaboradores.

Abstract

The general objective of this research study was to determine the relationship between motivation and work performance in the administrative collaborators of the District Municipality of La Encañada, Cajamarca. The type of basic research was used, with a non-experimental design, descriptive transversal cut where the variables of the study are not manipulated, thus observing the facts, this means that it will take place in a natural context, transversally, because the variables will be studied simultaneously at a certain moment. With a sample of 20 administrative collaborators of the aforementioned entity, the sampling was by means of the non-probabilistic technique, and the measurement instrument was used on the Likert scale. The result obtained was that motivation is related to work performance, with a Spearman's Rho correlation coefficient $r = 0.610$ being a moderate positive correlation, thus concluding that the alternative hypothesis was accepted with a significance of p-value (0.004), which indicates that the relationship between the 2 variables of the study has a significant relationship, affirming that the higher the motivation of the entity's collaborators, the higher the work performance, where it will be significant and correlational.

Keywords: Motivation, Work performance, Employees.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las municipalidades son un órgano institucional importante para el estado, por lo que es indispensable lo que este constituye tener una buena motivación y rendimiento laboral en sus colaboradores para el alcance de metas y objetivos de la entidad. De tal forma que la motivación es la principal causa en el entorno municipal, por lo que incrementa el rendimiento de los colaboradores (Fillemon, 2017). Por consiguiente, Villanueva (2015) afirma que años anteriores a las entidades les importaba muy poco el rendimiento laboral, dejando a un lado el grupo de afectos e impresiones oportunas y desventajosos por lo que sus colaboradores aprecian el empleo, con lo mismo que esto percute en la motivación de los colaboradores para desarrollar sus actividades de manera eficiente. Por otra parte, Ismajli, Zekiri, Qosja, & Krasniqi (2015), dicen que los hallazgos empíricos que se obtienen de los municipios de la república de Kosovo tienen relación a factores que afectan la motivación de los colaboradores, entre ellos, están: el salario, el desarrollo profesional, el ascenso y las condiciones de trabajo que estos, a su vez, afectan al rendimiento laboral.

Además, Aragon (2017), en su artículo argumenta que la deficiencia del talento y la atracción de recursos humanos se basan en 2 problemas con lo que se enfrenta la entidad. Dentro de los países europeos, España es el que tiene la menor prestación para la mejoría en su condición de vida de sus trabajadores y es así como se convierte en dentro de una frustración laboral. Este tipo de visión es muy negativa para la entidad y para sus colaboradores. La entidad muestra antipatía por una baja productividad y el rendimiento de los colaboradores tiende a ser menor.

Por otro lado, Álvarez, (2016), en su investigación afirma que la motivación del colaborador en su trabajo establece la centralmente la inquietud en el ámbito de la gestión pública colombiana. La pesadumbre se basa en el hecho de que un administrador público desmotivado tiende a hacer un bajo aporte al avance y mejoramiento de los resultados en la institución para complacer las carencias de la ciudadanía. El ambiente laboral en donde se desarrolla la gestión de los colaboradores es distinto en entidades públicas de las empresas de carácter privado. Esta diferenciación se concentra en factores como, el corto tiempo de los ciclos políticos, inconvenientes para medir el rendimiento laboral, las dificultades

para mejorar la rutina de los administrativos y las singularidades culturales del ámbito público en que se despliegan las administraciones públicas.

Así mismo, León Alcántara (2019) menciona que, en el CAC (Centro de Atención al Ciudadano) de la Municipalidad de Cajamarca se evidenció que el colaborador no cuenta con motivación, esta insatisfacción se produce por la rotación continua, bienestar, bajos salarios, no cuentan con capacitaciones, no se cuenta con trabajo en equipo, también dice que el desacuerdo salarial que se tiene es correspondiente a sus compañeros de trabajo de la misma área que realizan las mismas funciones, para atender al usuario se tiene mala actitud, afectando el rendimiento laboral en sus labores cotidianas.

Por otra parte, teniendo en cuenta los párrafos anteriores es importante y necesario realizar el estudio dentro del órgano institucional que forma parte de una buena gestión pública como es La Municipalidad Distrital de la Encañada, ya que dentro de ella se da servicio a la ciudadanía, en la cual se evidenció por parte de los colaboradores administrativos de la Municipalidad que no se sentían motivados, por falta de crecimiento personal, por salarios poco rentables económicamente el cual no justificaba sus labores, así mismo se observó que no se sentían conformes con las políticas laborales, ya que en esta se tienen tiempos de contratos limitados, muchos de ellos con contrato no mayor a 3 meses, por lo cual en su mayoría no se encuentran identificados con la Municipalidad Distrital de la Encañada, teniendo así un bajo rendimiento laboral, no teniendo desarrollo en su cumplimiento adecuado con su carga laboral y de manera eficaz dentro de sus puestos de trabajo.

Después de haber descrito la realidad problemática se tiene formulado el problema general: ¿Cómo se relaciona la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca?.

Respecto a la justificación teórica, la definición de los factores que contemplan la motivación y el rendimiento laboral, dado que estos nos darán un mayor panorama real, de como las variables del estudio de investigación se encuentran, esto permitirá la propuesta de alternativas de mejoramiento en el ambiente de trabajo de la Municipalidad Distrital de la Encañada, ya que en este se verá, que entre

mayor sea la motivación, mayor también será el rendimiento laboral, de los colaboradores; y se tendrán mejores resultados en las metas y objetivos de la entidad, contemplados al servicio de la ciudadanía, lo cual se justifica por la relevancia social. De igual modo la justificación práctica, en el estudio de investigación se justifica, por motivos que el sector público en el país actualmente tiene una situación política caótica, ocasionada por la corrupción, y la deficiente atención en el sector público, por lo cual es necesario empezar a conocer a los distintos elementos de la motivación y el rendimiento del trabajo, de tal forma que los servicios públicos sean más eficaces.

El objetivo que contempla el estudio de investigación de forma general fue: Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca. Entre los objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión motivación intrínseca con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca. Determinar la relación la dimensión motivación extrínseca con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca.

La hipótesis alterna es: Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca. Hipótesis nula H_0 : No Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder tener una mejor visión del estudio de investigación, se ha tenido en cuenta los siguientes antecedentes tanto internacionales, nacionales y locales, que se muestran a continuación:

(Laurent, 2016) en su tesis “Role Of Motivation In Teacher’s Job Performance In Public And Private Secondary Schools In Tabora Municipality”, sostuvo el propósito de analizar la función de la motivación en el rendimiento laboral en las escuelas secundarias públicas y privadas de la municipalidad de Tabora, en donde se evidencio que la adecuación en medio de la motivación, dio lugar la motivación intrínseca y la productividad de los docentes en las escuelas secundarias públicas y privadas, en el cual este dice que para lograr mejorar la motivación y el rendimiento laboral, se debe fortalecer su supervisión en la calidad, como también reconocer a los buenos rendimientos laborales de los docentes.

(Vargas Hernández, Muratalla Bautista, & Gonzáles Diaz, 2018) con su artículo “Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México”, dentro de su objetivo es el de revisar el alcance en donde la motivación en el rendimiento laboral de Cinépolis Plaza Feria Sahuayo, partiendo del estudio en la literatura empírica y teórica, en cual concluyó que dentro de los vínculos que se dan con las variables de la investigación como son la motivación y el rendimiento laboral, se tiene una conexión positiva en ambas variables en el cual los factores que impactan en estos son los de capacitación con expectativas y recompensa con incentivos esto mejora su productividad laboral del colaborador.

(Nguyen, 2019) en su tesis “The Factors Impacting On Work Motivation And Organizational Commitment Of Civil Servants In Municipal Government”, se planteó una finalidad de entender factores con los intervine la motivación laboral y su compromiso institucional, concluyendo que la motivación laboral de los funcionarios del distrito está influenciada por 4 factores; servicio al bien público, interrelaciones con líderes, interrelaciones con compañeros de trabajo, superación profesional, así como también indica la existencia de vinculación afirmativa por el compromiso institucional y la motivación laboral.

(Montenegro Solarte, 2016) en su tesis “Factores Motivacionales en Empleados de Empresas del Sector de la Construcción en Colombia”, se concluyó que se logró identificar la conducta y la productividad de los colaboradores donde la jefatura debería estar comunicada de la motivación de los colaboradores para que lleguen a elevar una máxima capacidad. En esta investigación, los colaboradores aprecian, la preparación para laborar, buen salario, la valoración que tienen sus líderes, el incremento en término de entendimiento y destreza y actividades de reto, como la motivación importante. Las principales desmotivaciones que consideran los colaboradores eran, poco pago, decadente condición laboral y la carencia de respeto de sus líderes, pero estos argumentos podrían ser inapropiados para cotejar el círculo laboral. Así también los capataces señalan un grado igual de satisfacción en enlace con la “buena remuneración”. Pero este elemento de imparcialidad puede llevar a una gran desconfianza en los siguientes equipos de trabajo, si se prometen excelentes formas de pago por organizaciones de la competencia.

(Hiluf, 2017) en su estudio “Roles Of Motivation On Employee Performance: In The Case Of Africa Humanitarian Action”, tuvo como objetivo investigar los roles de la motivación del colaborador en su desempeño de la acción humanitaria africana, donde se tiene como conclusión que los factores motivacionales intrínsecos como extrínsecos brindan situaciones motivacionales favorables que tienen efecto muy bueno en los colaboradores, que a su vez se observó que consta una conexión entre la motivación y rendimiento laboral de los colaboradores, por lo que primero es de necesidad identificar a los colaboradores con un grado de motivación inferior, para de esa manera motivarlos a desarrollar con sus trabajos y responsabilidades de forma precisa y puntual.

(Lagos Cortes, 2015) en su estudio “La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional en Empresas Copelec”, concluye en que el ambiente laboral interviene en la conducta de los colaboradores, el ambiente de los equipos de trabajo determina en las consecuencias. Si el ambiente es bueno, incentivará a los colaboradores a perfeccionar el desempeño de su puesto a cumplir no solo con las funciones de su puesto, sino más de ello. Los equipos de trabajo diferenciados

por un mayor desempeño en su trabajo, aportan a un mayor beneficio de la organización, la cual, obtendrá mayor productividad.

(Dela Cruz, 2019) en su artículo “Job Motivation And Satisfaction Among Local Government Personnel In The Municipality Of Sara, Province Of Iloilo Philippines”, se concluyó que el grado de motivación y satisfacción laboral entre los colaboradores del gobierno local en el Municipio de Sara, provincia de Iloilo, Filipinas durante el periodo 2016-2017, que este viene a ser afectado por factores motivadores; incentivos, temor, logros profesionales, crecimiento, el poder, factores sociales, carga de trabajo, oportunidades profesionales, políticas, ambiente de trabajo, que dentro de ellos los colaboradores mostraron un nivel significativo de motivación laboral partiendo desde los factores de poder y el logro, mientras que el factor social brinda menor motivación en los colaboradores.

(Nguyen, 2017) en su tesis de investigación “The Impact Of Employees Motivation On Organizational Effectiveness”, indica como finalidad saber la influencia de la motivación de los colaboradores en la efectividad organizacional. Cuya conclusión llegó que el dinero, la armonía entre la vida laboral y personal, y el crecimiento personal, son factores motivacionales mas importantes para los colaboradores. A su vez, el tratar de aumentar el nivel de motivación de los trabajadores, demuestra que una practica eficiente es la combinación de incetivos físicos y su estimulación espiritual.

(Larico Apaza, 2015) en sus tesis “Factores Motivadores Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De San Román – Juliaca 2014”, indica en su finalidad verificar su ingerencia de los elementos de motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Román – Juliaca 2014, por lo que se concluye que existe una vinculación grande entre los elementos motivacionales y el rendimiento laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, asimismo, se evidenció que se tiene una influencia reveladora de sus sueldos del sueldo mínimo, con el cumplimiento de sus compromisos, es por ello, que actúa de manera notable en el rendimiento laboral de los colaboradores.

(Navarro Alburquerque, 2017) en su tesis “motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, 2016”, el autor se planteó como objetivo verificar la conexión que existe entre las variables motivacion y rendimiento laboral de los agentes de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016, obteniendo así que consta una conexión relevante y franca entre las variables motivación y rendimiento laboral de los los agentes de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, llegando así a rechazar la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna, y dando por consecuencia que si existe conexión entre las variables motivación y rendimiento laboral.

(Rios Rios, 2017) en su tesis “nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015”, determino como conclusion que la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas cuenta con un grado alto, de los 3 indicadores establecidos en su medición, seguidamente el nivel medio y el nivel bajo porcentual de la motivación; con gran influencia positiva de los indicadores de autonomía e identidad de sus labores; dando asi que el nivel mas bajo de los indicadores es el de retroalimentación, como acciones de refuerzo al colaborador.

(Ochoa Sánchez, 2019) en su tesis “la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Año 2017”, indica como objetivo verificar la conexión de las variables motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarrachin Lachipa, 2017, dando como resultado que existe conexión relevante entre la motivacion y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Entidad, permitiendo conocer que la motivacion tiene representacion en la variable que hace tener variabilidad en el rendimiento de los trabajadores.

(Rivas Huaman, 2020) en su artículo “*La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL N° 06 – Lima*”, tiene como objetivo buscar la conexión de la motivacion intrinseca en la gestion pública de los funcionarios de las instituciones educativas que pertenecen a la UGEL 06, que se encuentran dentro de este los distritos de chaclacayo, citarte, santa anita, chosica, la molina y cieneguilla. Concluyendo que figuradamente se dice que se tiene relación representativa entre motivación intrínseca y la gestión pública; aunque, a

traves del factor de correlación de Pearson, se conoce que no existiría una correlación estadística representativa en las variables del estudio. Por lo que un directivo que tiene una elevada motivación intrínseca no quiere decir que este o esta va a tener una buena gestión pública; y/o viceversa.

(Arancel Barrera & Guardamino Navarro, 2019) en su tesis “Los Factores Motivacionales Y El Desempeño De Los Gerentes Públicos”, que tiene como conclusiones que el factor primordial de motivación interna que representa y caracteriza a los gerentes, es el poder con el que buscan estimular o corregir al personal en su rendimiento, a su vez les causa motivación el liderar grupos de trabajo. Por otra parte, se concluye que dentro de la motivación externa se encuentra con mejor consideración el grupo de trabajo, demostrando que los gerentes muestran más interés por las actividades colectivas y su grupo de trabajo.

(Fabián Angulo, 2019) en su tesis “El Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018”, que tiene como objetivo la Determinación de influencias del ambiente de trabajo en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cajamarca 2018; con la intención de constituir pauta de rectificaciones. Se concluye que las pautas de rectificación para el mejoramiento del rendimiento laboral de los colaboradores, ante las carencias halladas en el ambiente laboral son el mejoramiento de la familiaridad en sus colaboradores, permitiendo que las decisiones se den de manera eficaz, modificando lo concerniente a la motivación en los colaboradores, sostener y promover constantemente la representación con la entidad y compromiso en equipo.

(Ferrer Salaverry, 2017) en su tesis “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016”, que tiene como objetivo: Establecer la unión que consta entre la Gestión administrativa y rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016, y a su vez, concluye que existe unión de forma relevante entre la gerencia de administración y el rendimiento laboral como los colaboradores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016, tiene un coeficiente de correlación rho Spearman = ,757 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$ Cabe precisarse que esta unión es de una magnitud alta.

En el estudio de investigación, se cuenta con las teorías basadas en las variables presentadas por la problemática, a su vez definida por distintos autores, la cual son las teorías de la motivación y rendimiento laboral que son:

Motivación laboral, es un conjunto de fuerzas que se llegan originar a través de los individuos, así como en su entorno, para iniciar comportamientos relacionados con el compromiso y establecer su manera, orientación, rigor y permanencia (Shkoler & Kimura, 2020).

La motivación se realiza, cuando al ejecutar una acción propia, permite desarrollar acciones que dirigen a la culminación de verdaderas metas y objetivos a fin de complacer cierto elemento de obligación y/o perspectiva, y de cuya complacencia van en consecuencia de la acción que dispondrán para aplicarse a futuro (Peña Rivas & Villón Perero, 2017).

La motivación en la mayoría del ambiente es un elemento muy complicado de utilizar, si un colaborador no tiene capacidad para hacer sus tareas, puede ser enviado a prepararse para instruirse y saber nuevas habilidades laborales si esta persona no logra aprender las habilidades pasaría a labores más sencillas, siendo reemplazado por un colaborador más eficaz, concediéndole de todas maneras las herramientas requeridas para realizar su trabajo; esto permitiría que el colaborador se sienta motivado y trabaje en forma más eficiente (Manjarrez Fuentes, Boza Valle, & Mendoza Vargas, 2020).

Desde los diferentes conceptos y definiciones de motivación en la que se determinará distintos argumentos que se integrará y se logran definir claramente la discrepancia sobre la motivación, siendo así conceptualizar la motivación laboral: La motivación es la potencia que se origina y desarrollan las personas que van a laborar y que brindaran un esfuerzo que se dará en metas y objetivos, dando paso a una expectativa a realizar, que se plasmará en colaboración en donde el colaborador realizará sus actividades y tendrá que estar capacitado para enfrentar retos ya sean sencillas o complicadas .

De la variable Motivación Laboral se definirá las dimensiones con sus respectivos elementos de estas:

La motivación intrínseca, es aquella que traslada, coloca, elabora e impulsa la persona por sí misma cuando lo desea para realizar lo que ella quiere. A demás lleva en sí, no depende de su entorno, lo realiza cuando lo considera preciso. La motivación extrínseca, es aquella persona que para que realice las cosas tiene que ser provocada por su entorno, es decir de fuera de ella, es decir, depende del exterior que genere dicha motivación (Juárez Morales, 2016).

La motivación intrínseca, es el hecho de ejecutar diligencias que darán complacencia interna. A comparación de la motivación extrínseca se ejecuta sin ningún estímulo. “se encontrará concerniente con la misma complacencia que aprecian las personas y que se muestran a través del beneficio, la curiosidad y facultades de los propios colaboradores” (Jairo & Silva Ocaña, 2019)

De los conceptos planteados se desglosa los relacionados a motivación intrínseca los que son:

Aptitud en el Trabajo, es la facultad psicofísica de un colaborador para realizar las tareas asignadas a su trabajo sin que éste suponga riesgo para su propia salud o la de terceros (Schlaghecke I Gras & Santaularia Morros, 2017)

Crecimiento Personal, Es un desarrollo por el cual las personas pretendemos lograr a crecer todas nuestras capacidades, habilidades y conseguir nuestros propósitos, ambiciones, aspiraciones, etc., impulsados por un beneficio de superioridad, así como por la exigencia de dar un significado a la vida. (Esperanza & Cano Vindel , 2014)

Desafíos Laborales, como acontecimientos que suelen ser útiles para tener en atención el potencial laboral que una persona puede desenvolverse en su trabajo o cada tarea que se le pueda designar (Bertranou & Astorga, 2017).

La motivación extrínseca, son tareas en las cuales los porqués que promueven la labor son diferentes a ella, están expresos por las eventualidades exteriores. Ello se describe a estímulos o reforzadores desfavorables o favorables exteriores a la propia persona y sus acciones. Como ejemplo, se puede tomar lo siguiente: es muy habitual que se dé un estímulo en el trabajo que sea extrínseca afirmada en obtener concluyentes metas. Si se consigue integrar las perspectivas en el trabajo, se obtendrá un resultado positivo, es decir una distinción. Habitualmente es el sueldo

del trabajo, la primordial motivación laboral que consta cuando realizamos alguna actividad a cambio de un pago. Cuando la recompensa es extrínseca en lugar de intrínseco el beneficio baja. En los últimos tiempos, se está promoviendo otro tipo de estímulos que no sean monetarios, dentro de ellos puede ser, días libres, algún documento de agradecimiento y reconocimiento en el cual se reconozca la labor que realiza el trabajador, esto hará que el trabajador se sienta incentivado, es un modo de reconocer el trabajo de ellos y se toma como estímulos. (Otero Quispe, 2018)

La motivación extrínseca, por otro lado, se refiere a participar en una tarea o actividad para recibir un refuerzo externo o evitar un castigo. Los refuerzos pueden variar desde elogios y reconocimientos verbales hasta premios, dinero, títulos de trabajo, prestigio, fama, popularidad, títulos o récords. (Excelsior College, 2019)

De los conceptos planteados se desglosa los relacionados a motivación extrínseca los que son:

El salario es el sueldo que paga la empresa al personal que trabaja para ella, en virtud de un acuerdo o contrato de trabajo del trabajo que va a realizar (Merchan Villagran, 2016).

Políticas laborales, se fundamenta, cuando no exista dificultades en la medida legal o en pactos colectivos, los mercados laborales marcharán bien, lo que originará un grado alto de trabajo y esto conllevará a un mejor momento de paz normal. Si los importes profesionales de los honorarios o de otras situaciones disminuyen, o si a las organizaciones toman la decisión de expulsar a los colaboradores no esperados (de manera agrupada o individual), el grado de ocupación compensaría escalar y ser de gran beneficio que en la materia de que los empleados con trabajo tengan derechos laborales y sociales y sueldos establecidos, pero exista un mayor grupo de personas que sigan en paralización. Es seguro que el trabajo en un sistema adaptable es menos inequívoco, pero existen ensayos que revelan que, en una realidad en la que hay bastantes ocasiones laborales, los empleados se sienten estables desde el lado económico, aunque posean menos seguridad laboral de manera legal en su lugar de trabajo vigente. (Universidad de Warwick, Coventry, Reino Unido, 2015).

Liderazgo, se define como un "transcurso de representación social mediado por Tecnología de la Información Avanzada (AIT) para causar un transformación en las cualidades, emociones, pensamientos, conducta y / o disposición con personas, conjuntos y / u organizaciones" (Laura, Bruni, & Zampieri, 2019).

Rendimiento laboral, El rendimiento de los colaboradores en el lugar de trabajo está relacionado con un conjunto de factores que afectan la salud, los hábitos y el entorno de los trabajadores, el bienestar de los colaboradores y la calidad de existencia de las personas en el aspecto del trabajo, este se relaciona con la complacencia del trabajo, la estimulación, el rendimiento, la fortaleza, la estabilidad en el trabajo, el estar en paz y tranquilidad, englobando cuatro fundamentos primordiales: un ambiente de trabajo estable; atención de la salud ocupacional; periodo de trabajo adecuado; y un pago apropiado. Comprende las consecuencias del ambiente de trabajo sobre la complacencia laboral, la complacencia en los mandos de la vida no laboral y la complacencia con la vida en general, el bienestar de las personas y la felicidad subjetiva. Asimismo, perfeccionar el ambiente de trabajo de los colaboradores influirá de manera positiva la producción de la empresa, así la producción será mayor. (Leitão, Pereira, & Gonçalves , 2019).

El rendimiento laboral refleja la eficacia con la que una persona está utilizando las oportunidades de influencia, es decir, si el trabajo realizado por los colaboradores es efectivo o si pueden mostrar un buen talento. Han demostrado que las personas que tienen una clara capacidad de expresión emocional y una capacidad de reparación emocional pueden contribuir significativamente al éxito individual. De hecho, la emoción no solo inquieta la manera en que los individuos especulan y proceden, sino también las señales sobre el juicio y el procesamiento de la información; Los colaboradores con mayor influencia emocional pueden encontrar soluciones adecuadas con mayor facilidad en el trabajo y aplicar los recursos emocionales de manera razonable y, a menudo, pueden acceder rápidamente al apoyo social en la comunicación y la interacción con las personas, reduciendo así la posibilidad de fracaso y la despersonalización provocada por el fracaso (Zhun, Chen, & Wang, 2019).

El rendimiento laboral es la armonía entre la vida propia y la vida de trabajo que interviene en el rendimiento del trabajo de los colaboradores, y vale de modelo a los administradores del personal enfatizar que los colaboradores con gran armonía entre la vida personal y el trabajo consiguen mejor desempeño cuando su tranquilidad se ve fortalecido por su agrado con los colaboradores. (Sajid, Jabeen, & Ahmad, 2018).

Desde los distintos conceptos y definiciones del rendimiento laboral en la que se determinara distintos argumentos que se integrara y se lograran definir claramente la discrepancia sobre rendimiento laboral, siendo así que definiré el rendimiento laboral: Como un desgaste físico como mental ya que en ambos aspectos estarán juntos, y que mucho dependerá de los factores emocionales, ya que al colaborador le pueden incentivar a que siga trabajando y rindiendo y dando todo de él brindándole comodidad en el trabajo y un bienestar económico y que sea reconocido por el esfuerzo hecho.

Habilidades técnicas, Si bien las habilidades técnicas siempre serán de suma importancia, se espera que los profesionales de hoy brinden soluciones comerciales y traten más directamente con los líderes y los clientes, además de colaborar con otros grupos dentro de la organización. (Kawamoto, 2016).

Las habilidades técnicas pueden referirse a la capacidad para realizar tareas que requieren el uso de ciertas herramientas, ya sean tangibles o intangibles, y la tecnología requerida para dominar los usos previstos en una variedad de escenarios. En este sentido, el conocimiento en la capacidad de habilidades técnicas se considera de naturaleza práctica porque le permite a un individuo completar una tarea designada en un mundo real, no teórico. Dado el crecimiento de la tecnología en las economías locales y mundiales, es probable que la necesidad de diversas habilidades técnicas y conocimientos continúe creciendo en el futuro previsible. (FARLEY, 2019)

Dominio de sus tareas laborales, Los objetivos de dominio están destinados a alcanzar un estándar de competencia definida por la auto-mejora o habilidad desarrollo. Individuos que tienen metas de dominio de buscar la superación

personal relacionada con la tarea o esforzarse para dominar la tarea. (Poortvliet, 2016)

Tiene capacitación necesaria para su puesto, La formación de los empleados es un proceso que se centra en comunicarse y enseñar a un empleado información y / o instrucciones. El propósito de la capacitación de los empleados es mejorar el desempeño del empleado o ayudar al empleado a obtener el nivel necesario de conocimiento y habilidad para realizar su trabajo de manera productiva, efectiva y rentable, (HEATHFIELD, 2018)

Eficacia laboral, eficacia hace referencia a la suficiencia de lograr los metas establecidos por una organización. Así pues, se es eficaz cuando se conquista obtener la meta acordada desde un inicio, independientemente de cómo se hayan obtenido el procedimiento que se ha continuado para llegar a su obtención, (Systems & Manufacturing, 2021).

Eficacia es formar lo indispensable para conseguir y obtener los propósitos anhelados, del mismo modo, una organización, producto o persona es "eficaz" cuando está apto para realizar lo preciso para lograr las metas, objetivos anhelados o planteados, (Langemeier, 2015).

Cumplimiento adecuado en la carga laboral. La esencia del ser humano es el diligente inicial de toda empresa, particularmente de la diligencia monetaria que esta realice, porque de él resulta que los métodos fructíferos y que los servicios y/o productos que la organización muestre, sean dirigidos de forma completa y con el mayor modelo de calidad, el mismo, que se percibirá expresado en el acrecimiento de la producción y de la idoneidad de la organización. (Ortega Alarcón, Rodríguez López, & Hernández Palma, 2017)

Compromiso institucional adecuado. Se llama compromiso, a uno de los dispositivos que tiene la dirección para evaluar la honestidad y vinculación de los trabajadores a la organización. Los principios de responsabilidad de la organización alteran de un individuo a otro, consiguiente, el compromiso inicial de los trabajadores con una empresa está establecida, en su mayoría, por las particularidades personales (como la conducta y los principios), así también, que las prácticas laborales de un inicio pertenecen a las perspectivas. Con el

transcurso, la responsabilidad de una empresa tiende a fortificarse debido a que los individuos implantan lazos mayores con el corporativo y con sus colaboradores de trabajo. (FUENTES, LÓPEZ, & MOYA, 2020)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

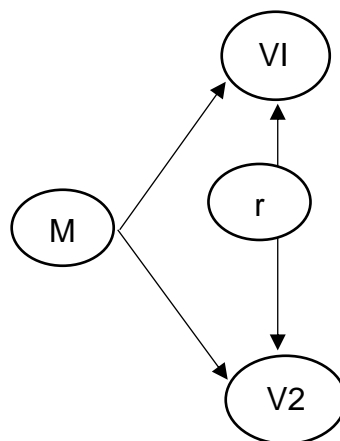
Tipo de investigación

El presente estudio, dentro de su investigación es de tipo básico, pues incrementa los conocimientos teóricos, Según CONCYTEC (2018), está dirigido a un juicio más justo por parte de la comprensión de perspectivas primordiales de los fenómenos, de hechos visibles. Por lo que el estudio de investigación es brindar información de la motivación y rendimiento laboral de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca.

Diseño de Investigación

El cual está enmarcado dentro de un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal descriptivo. Según, Hernández (2014) no se manipularán las variables del estudio, observándose de esta manera los hechos, esto quiere decir que se dará en contexto natural, de manera transversal porque se estudiara las variables simultáneamente en un determinado momento.

El diseño se resume en el gráfico continuo:



Dónde:

- M : Muestra
- V1 : Motivación laboral
- V2 : Rendimiento laboral
- r : Relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Definición conceptual de las variables:

Variable 1: motivación: Se define como el grado de preparación de un individuo para realizar una acción y comprende todos los factores que influyen, intensifican y organizan el comportamiento humano. La estimulación en el argumento de trabajo se expresa como el nivel de atrevimiento de una persona para efectuar y conservar una voluntad hacia los objetivos de la empresa. Los colaboradores tienen diferentes necesidades competitivas impulsadas por diversos motivadores. Por lo tanto, para maximizar el desempeño organizacional, la organización y sus gerentes deben comprender lo que realmente motiva a los colaboradores, (Ababe Tamirat & Getachew, 2019)

Variable 2: rendimiento laboral: el rendimiento como las acciones relevantes para el objetivo de un empleado. En otras palabras, si el comportamiento de los colaboradores coincide con los objetivos de la institución y si puede lograr los resultados deseados de la organización. Como uno de los tipos de rendimiento, el rendimiento laboral refleja la eficacia con la que una persona está utilizando las oportunidades de influencia, es decir, si el trabajo realizado por los colaboradores es efectivo o si pueden mostrar un buen talento, (Gong, Chen, & Wang, 2019)

Definición operacional de las variables:

Variable 1: motivación: Para la medición de la motivación está basada en sus dimensiones: motivación extrínseca y motivación intrínseca que contemplan 21 preguntas (mediante escala de Likert: “nunca”, “casi nunca”, “a veces”, “casi siempre”, “siempre”).

Variable 2: rendimiento laboral: Dentro el rendimiento se cuenta con: la eficacia laboral y habilidades técnicas que se evalúa cuantitativamente por 21 preguntas (mediante escala de Likert: “nunca”, “casi nunca”, “a veces”, “casi siempre”, “siempre”).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Se denomina población al grupo de individuos o compendios que constituyen la totalidad de un estudio o investigación. (Tamayo, 2012)

En el cual la presente investigación está establecida por 20 trabajadores administrativos y 50 trabajadores operativos que trabajan en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca.

Muestra:

Se basa, en una parte o fracción del total de la población del estudio de investigación. (Tamayo, 2012)

Se consideró tomar como muestra 20 trabajadores administrativos, que trabajan en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca.

El muestreo aplicado está basado en la técnica no probabilística ya que es a criterio del investigador quien decidió tomar a los trabajadores administrativos por ser época de pandemia, y a estos se les puede aplicar la encuesta de forma virtual, para la cual no se aplicó fórmula de muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Las técnicas de investigación que se han utilizado son las siguientes:

Encuesta

La encuesta se realizará para evidenciar la veracidad de la problemática existente dentro de la Municipalidad Distrital de la Encañada, el cual se alinea a los indicadores, variables y juntamente con los objetivos planteados en el estudio.

Instrumento: Permite la recopilación de datos, en cualquier diligencia de que pueda pertenecer el personal que recopila los datos se acercarse a los individuos y extraerá de ellos la información que se necesita

Este cuestionario está conformado por 42 ítems, que está dividido por variables y sus dimensiones, los ítems del 1 al 21 corresponden a la variable Motivación Laboral y sus 2 dimensiones (motivación extrínseca y

motivación intrínseca) y de los ítems 22 al 42 corresponden a la variable Rendimiento Laboral con sus dimensiones (eficacia laboral y habilidades técnicas).

La confiabilidad de los instrumentos, se establecerá un coeficiente. Primordialmente, se utiliza la correlación de Pearson, por otro lado, hay que estimar que la herramienta debe estar elaborada de manera clara en su contenido, ello permitirá, que el número de ítems sea característico del modelo que mantenga el instructivo que se está calculando y además que la cantidad de elecciones sea semejante entre los diversos ítems. Con respecto, a las encuestas con ítems de diversa cantidad de características de respuesta, para cada parte de la encuesta se tendrá un coeficiente de confiabilidad diferente que manifieste a la naturaleza de cada parte de la encuesta y las medidas y definiciones se efectuarán de cada una como si se tratara de encuestas distintas, asimismo, no se podrá calcular la confiabilidad de la encuesta con ítems que tengan diversas cantidades de características, porque existen diversificaciones que oscilan de forma diferente, (Manuel & March, 2015)

3.5.Procedimiento

El procedimiento de obtención de datos es el siguiente:

1. Elaboración del cuestionario encuesta
2. Aplicación de los instrumentos a los trabajadores seleccionados.
3. Sistematización de los datos recogidos del cuestionario.
4. Procesamiento de datos.
5. Análisis de resultados.

3.6.Método de análisis de datos

Este método de análisis de datos fue procesado en el software Microsoft Excel 2019, y analizado estadísticamente en el software SPSS 25.0 para su respectivo ordenamiento y elaboración de gráficos, el cual estos serán datos de forma cuantitativa.

Así mismo se hizo uso de la estadística inferencial para determinar la correlación para la variable motivación y rendimiento laboral.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio, se realizó por disposición propia del investigador que en este caso deja en claro que la investigación se realizó con los requerimientos de la Dirección de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, a su vez para la aplicación del presente estudio, se solicitó permisos correspondientes al alcalde de la Municipalidad Distrital de la Encañada, para la obtención de información de datos que será vital para y relevante para la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados de correlación

Los resultados que mostramos a continuación fueron obtenidos a través de la aplicación del instrumento del presente estudio de investigación realizada a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada.

En el que se mostrará resultados de acuerdo con los objetivos planteados, el cual estos han sido recolectados luego de la tabulación de todos los datos para la realizar los análisis estadísticos, teniendo un nivel de confianza del 95% (Significancia = 0.05) de acuerdo con la correlación no paramétrica de Rho Spearman corroborando la correlación con los datos de la tabla 1, corroborando de esta manera también la hipótesis planteada en el presente estudio.

Tabla 1. Valores Rho Spearman

VALOR	DESCRIPCION
0,01 a 0,19	Correlación Positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación Positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación Positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación Positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Sánchez Albarrán & Escamilla Gallardo, 2015)

Resultado: Relación de Motivación Intrínseca con Rendimiento Laboral

Tabla 2. Relación de Motivación Intrínseca con el Rendimiento Laboral

		MOTIVACION INTRINSECA	RENDIMIENT O LABORAL
MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	0,505*
INTRINSECA	Sig. (bilateral)	.	0,023
	N	20	20
RENDIMIENTO	Coefficiente de correlación	0,505*	1,000
LABORAL	Sig. (bilateral)	0,023	.
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia, obtenido a través de cuestionario encuesta.

En la tabla 2, nos muestra los resultados de acuerdo con el primer objetivo específico planteado, establecer la relación entre la dimension motivación intrínseca y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca,

En el cual, se evidencia una correlacion de Rho Spearman del 0,505 que nos da una **correlacion positiva moderada** de acuerdo con la tabla 1, donde este representa que los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de la Encañada dicen que la motivacion intrínseca interviene moderadamente en su rendimiento laboral de acuerdo con factores como el crecimiento profesional, su proactividad y valor que da la entidad en sus labores, a medida de que haya cambios en la motivación intrínseca este subira su relación de forma moderada.

Resultado: relación de motivación extrínseca con rendimiento laboral

Tabla 3. relación de motivación extrínseca con el rendimiento laboral

		MOTIVACIÓN EXTRINSECA	RENDIMIENT O LABORAL
MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1,000	0,267
EXTRINSECA	Sig. (bilateral)	.	0,255
	N	20	20
RENDIMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	0,267	1,000
	Sig. (bilateral)	0,255	.
	N	20	20

Fuente: Elaboración Propia, obtenido a través de cuestionario encuesta.

En la tabla 3, nos muestra los resultados de acuerdo con el segundo objetivo específico planteado, determinar la relación la dimension motivacion extrínseca con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca.

En el cual, encontramos una relación de 0,267 que dentro de la tabla de valores de Rho Spearman nos dice que se encuentra con una relación positiva baja, esto quiere decir que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada en cuanto a su motivación extrínseca a medida que no haya mejores remuneraciones y políticas de bonificaciones, no se tendrá un

mejor rendimiento laboral por el cual este seguirá teniendo un aspecto relación positiva baja.

Resultado: relación de motivación laboral con rendimiento laboral

Tabla 4. relación de motivación laboral con el rendimiento laboral

		MOTIVACION LABORAL	RENDIMIENTO O LABORAL
MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	0,610**
	Sig. (bilateral)	.	0,004
	N	20	20
RENDIMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	0,610**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,004	.
	N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia, obtenido a través de cuestionario encuesta.

En la tabla 4, nos muestra los resultados para el **Objetivo General** del presente estudio donde están las 2 variables, establecer la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca.

Para el cual, se pudo verificar que se tiene una correlación positiva moderada en cuanto a la motivación laboral con el rendimiento laboral, por ello también se realiza la contratación hipótesis de acuerdo a las hipótesis planteadas en el estudio de investigación:

Hipótesis alterna: Existe una conexión significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca.

Hipótesis nula H_0 : No Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca.

Como se observa en la tabla 4, que nos da un valor de Significancia Bilateral de 0,004 el cual es menor del 0,05 del valor de significancia, en donde esto da a la aceptación de la hipótesis alterna que nos dice que existe una relación

significancia entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, por tanto también se tiene una correlación del 0,610 que afirma de acuerdo a la tabla 1 que se tiene una correlación positiva moderada el cual nos dice que entre mayor sea la motivación laboral en los colaboradores administrativos este tendrá efecto moderado para subir su rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de la Encañada.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio de investigación que tiene como título: motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, el cual los resultados obtenidos tienen relación de acorde al procesamiento de datos hechos en este estudio.

Basándonos en el primer objetivo específico, establecer la conexión entre la dimensión motivación intrínseca con el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, que los resultados alcanzados se encuentran en la tabla 2, el cual se tiene como coeficiente de correlación Rho Spearman ($r = 0,505$) y el nivel de significancia de 0,023, con la cual se evidencia que consta una relación reveladora entre la motivación intrínseca con el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada.

El resultado presentado guarda similitud con la investigación realizada por Navarro Alburqueque (2017), la cual lleva como nombre “motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, 2016”, en el que indica que la motivación intrínseca tiene correlación positiva muy alta con el desempeño laboral con una correlación de $r = 0,945$ y significancia de 0,000, con el cual se evidencia una coincidencia moderada con el estudio realizado en la Municipalidad Distrital de la Encañada presenta una relación positiva con $r = 0,505$, esto se lleva por diferencia de muestras y por el que al equipo operativo como es el de seguridad ciudadana tiene que estar trabajando con el área de psicología constantemente por ende tienden a estar mejor motivados que un colaborador administrativo.

Así mismo con respecto al segundo objetivo específico, se tiene como resultados, establecer la conexión de la dimensión motivación extrínseca con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, que se obtuvo como resultados una correlación positiva baja $r = 0,267$ y un valor de significancia de $= 0,255$.

El resultado obtenido guarda una gran diferencia con la investigación de Navarro Alburqueque (2017), que en su estudio obtuvo una correlación de $r =$

0,856 y un valor de significancia de 0,000, por el cual en este aspecto se tiene una diferenciación muy alta ya que la correlación obtenida por la investigación realizada en la Municipalidad Distrital de la Encañada es muy baja y no significativa, por motivos que el personal administrativo no se siente satisfecho con sus remuneraciones, ni las políticas de bonificación a diferencia de los serenos de la municipalidad que dan un grado de correlación positiva alta que significa que entre más grande sea su motivación extrínseca que están conformes con el sistema salarial y políticas de bonificación por ello el de su mejora en el rendimiento laboral.

Por otro lado de acuerdo a la Hipótesis general planteada en el estudio, existe una conexión revelante entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca. Teniendo en cuenta la correlación de Rho Spearman $r = 0,610$ y el $p\text{-valor} = 0,004$ de significancia bilateral, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en el cual se logró determinar la correlación positiva moderada y revelante entre la motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Encañada, en donde se puede evidenciar que con el estudio de Ocho Sánchez (2019), guarda relación por motivos de que ambos estudios coinciden que la motivación tiene una correlación positiva moderada y significativamente alta, el cual su coeficiente de correlación de Ocho Sánchez (2019), es de $r = 0,441$ y $p\text{-valor} = 0,000$. Esto se debe a que la motivación si representa cambios en las entidades públicas, por ello, aumenta el rendimiento laboral.

Así también, en el siguiente resultado, es decir: haciendo referencia con el segundo objetivo específico planteado, determinar la relación la dimensión motivación extrínseca con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca. En el cual encontramos una relación de 0,267 que dentro de la tabla de valores de Rho Spearman, nos señala que se encuentra con una relación positiva baja, esto quiere decir, que los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada en cuanto a su motivación extrínseca a medida que no haya mejores remuneraciones y políticas de bonificaciones, no tendrán un

mejor rendimiento laboral, por ende se seguirá teniendo un aspecto de relación positiva baja.

El resultado obtenido guarda también relación con la investigación de Navarro Alburqueque (2017), (Larico Apaza, 2015) en sus tesis “Factores Motivadores Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De San Román – Juliaca 2014”, donde señala en su objetivo verificar su influencia de los elementos de motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Román – Juliaca 2014, siendo uno de ellos influencia reveladora de sus sueldos del sueldo mínimo, con el cumplimiento de sus compromisos, es por ello, que interviene de manera relevante en el rendimiento laboral de los colaboradores.

Continuando, con los resultados que hacen referencia al Objetivo General de la presente investigación, nos señala a las 2 variables, para determinar su relación en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca. Podemos verificar que se tiene una correlación positiva moderada en cuanto a la motivación laboral con el rendimiento laboral, por ello también se realiza la contratación hipótesis de acuerdo a las hipótesis planteadas en el estudio de investigación: Hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca. Hipótesis nula H_0 : No Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca.

Como se puede observar, esto nos da un valor de Significancia Bilateral de 0,004 el cual es menor del 0,05 del valor de significancia, en donde esto da a la aceptación de la hipótesis alterna que nos dice que existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, por tanto también se tiene una correlación del 0,610 que afirma que se tiene una correlación positiva moderada el cual nos dice que entre mayor sea la motivación laboral en los colaboradores administrativos este tendrá efecto moderado para subir su rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de la Encañada.

El resultado obtenido guarda también relación con la investigación de Ochoa Sánchez (2019) en su tesis “la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Año 2017”, en la que indica como objetivo verificar la conexión de las variables motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarrachin Lachipa, 2017, dando como resultado que existe conexión relevante entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad, permitiendo conocer que la motivación tiene representación en la variable que hace tener variabilidad en el rendimiento de los trabajadores.

Por tanto, se indica que si existe relación entre las dos variables.

VI. CONCLUSIONES

Luego de realizar la evaluación y el análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación se concluye que:

1. De acuerdo con el primer objetivo específico planteado, este afirma que se tiene relación entre la motivación intrínseca con el rendimiento laboral de los colaboradores encuestados en la Municipalidad Distrital de la Encañada, dando un coeficiente de correlación positivo moderado de $r=0,505$, esto indica que la motivación intrínseca, como son la proactividad, el crecimiento personal y desafíos laborales intervienen moderadamente en el rendimiento de los colaboradores.
2. Por tanto, a la motivación extrínseca y su relación con el rendimiento laboral, este afirma que los colaboradores no cuentan con buenas remuneraciones, con adecuadas políticas laborales, por lo que la relación entre la dimensión y la variable tiene correlación positiva baja con $r=0,267$, es decir, que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Encañada no cuentan con un rendimiento laboral equilibrado.
3. La hipótesis alterna planteada en el estudio de investigación se aceptó, por tales motivos que la relación entre las 2 variables del estudio tiene relación significativa, afirmando que entre mayor sea la motivación en los colaboradores, mayor también será el rendimiento laboral, con lo que se obtuvo una correlación de $r= 0,610$ y una significancia de confiabilidad de 0,004 que es menor que el 0,05 para la aceptación de la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar políticas públicas con mejores remuneraciones para los colaboradores administrativos en la municipalidad distrital, para que de esta manera puedan cumplir con mejor rendimiento sus actividades.
2. Se recomienda la capacitación continua en el ámbito de sus actividades diarias de los colaboradores para que puedan ejercer eficazmente sus labores.
3. Se recomienda la implementación de talleres psicosociales para el mejor rendimiento en equipo de los colaboradores administrativos y que estos entiendan que la motivación en su día a día influirá positivamente en su rendimiento.
4. Se recomienda brindar mayores oportunidades de crecimiento profesional y laboral con el que los colaboradores se puedan identificar con la entidad y mejorar su rendimiento.

REFERENCIAS

- Ababe Tamirat, D., & Getachew, z. (2019). Motivación laboral y sus efectos en el desempeño organizacional. *BMC Port of Springer Nature*. doi:<https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>
- Álvarez, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Diálogos de Saberes*, 127-143. doi:<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5969126.pdf>
- Aragon, P. (2017). La importancia de la motivación laboral. *Contigo*, 1-2. doi:<https://www.ccoo-servicios.info/noticias/pdf/34837.pdf>
- Arancel Barrera, E., & Guardamino Navarro, L. (2019). *Los Factores Motivacionales y El Desempeño de los Gerentes Públicos*. (Tesis de Maestría), Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5785/arancel-guardamino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bertranou, F., & Astorga, R. (2017). *Desafíos de la Productividad y el Mundo Laboral* (Primera ed.). Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo 2017. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_549576.pdf
- CONCYTEC. (2018). Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores Del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica. *Consejo Nacional de ciencia y tecnología e innovación tecnológica*.
- Dela Cruz, J. (2019). *Job Motivation And Satisfaction Among Local Government Personnel In The Municipality Of Sara, Province Of Iloilo Philippines*. Iloilo, Filipinas: International Journal of Advanced Research. doi:10.21474/IJAR01/9461

- Esperanza, D. C., & Cano Vindel, A. (2014). Desarrollo personal y Bienestar. *Sociedad Española para el Estudio de la*. Obtenido de https://bemocion.sanidad.gob.es/eu/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_desarrollo_personal_y_bienestar.pdf
- Excelsior College. (2019). Intrinsic and Extrinsic Motivation: Implications in School, Work, and Psychological Well-Being. *Excelsior College*. Obtenido de <https://www.excelsior.edu/article/types-of-motivation/>
- Fabián Angulo, J. K. (2019). *El Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Administrativos De La Universidad Nacional De Cajamarca, 2018*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. Obtenido de <http://190.116.36.86/bitstream/handle/UNC/3159/EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20ADMINISTRATIVOS%20DE%20LA%20UNIVERSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- FARLEY, A. (2019). Habilidades Tecnicas. *Investopia*. Obtenido de <https://www.investopedia.com/terms/t/technical-skills.asp>
- Ferrer Salaverri, M. E. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Cajamarca, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1
- Fillemon, H. (2017). *Job Satisfaction And Job Performance During The Implementation Of A Performance Management System: The Case Of A Namibian Municipality*. (Tesis Maestría), Cape Peninsula University of Technology, Ciudad del cabo, Sudafrica. doi:<http://etd.cput.ac.za/bitstream/handle/20.500.11838/2661/211067334-Hambuda-Fillemon%20Nangolo-MTech-Human-Resources-Management-BUS-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- FUENTES, C. L., LÓPEZ, D., & MOYA, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). el agotamiento laboral y el desempeño laboral. *Frontiers*. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>
- HEATHFIELD, S. M. (2018). Capacitación de empleados para la motivación, el éxito y la retención. *The Balance careers*. Obtenido de <https://www.thebalancecareers.com/employee-training-4161676>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F., México: Interamericana Editores S.A. Recuperado el 2019
- Hiluf, H. (2017). *Roles Of Motivation On Employee Performance: In The Case Of Africa Humanitarian Action*. (Tesis de Maestría), Addis Ababa University, Addis Ababa, Ethiopia. Obtenido de <http://etd.aau.edu.et/bitstream/handle/123456789/9771/Helen%20Hiluf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ismajli, N., Zekiri, J., Qosja, E., & Krasniqi, I. (2015). The Importance of Motivation Factors on Employee Performance in Kosovo Municipalities. *Journal of Public Administration and Governance*, 23-39. doi:<http://dx.doi.org/10.5296/jpag.v5i1.7082>
- Jairo, V. R., & Silva Ocaña, M. A. (2019). Motivación Extrínseca e Intrínseca En El Estudiante. *Atlante*. doi:hdl.handle.net/20.500.11763/atlane1909motivacion-extrinseca-intrinseca
- Juárez Morales, D. E. (2016). *Relación Entre Los Factores De Motivación Intrínseca Y Desempeño Laboral En Un Grupo De Docentes De Un Colegio Privado De La Ciudad De Guatemala*. (Tesis de Maestría), Universidad Rafael Landívar, La Asunción, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/42/Juarez-David.pdf>

- Kawamoto, d. (2016). Habilidades Técnicas Lo Llevan a La Puerta, Pero Las Habilidades Blandas Hacen Avanzar Su Carrera. *Ieee Usa Insight*. Obtenido de <https://insight.ieeeusa.org/articles/why-technical-skills-get-you-in-the-door-but-soft-skills-advance-your-career-2/>
- Lagos Cortes, V. (2015). *La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional en Empresas Copelec*. Universidad del Bío-Bío, Chillán, Chile. Obtenido de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>
- Langemeier, M. (2015). Evaluación comparativa de la eficiencia y la productividad laboral. *farmdoc daily*. Obtenido de <https://farmdocdaily.illinois.edu/2015/09/benchmarking-labor-efficiency-and-productivity.html>
- Larico Apaza, R. I. (2015). *Factores Motivadores Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De San Román – Juliaca 2014*. (Tesis de Maestría), Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Laura, C., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The Role of Leadership in a Digitalized World: A Review. *Frontiers*. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01938>
- Laurent, K. (2016). *Role Of Motivation In Teacher's Job Performance In Public And Private Secondary Schools In Tabora Municipality*. (Tesis de Maestría), University of Tanzania, Tanzania. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/79425213.pdf>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *Int J Environ Res Salud pública*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6843298/>

- León Alcántara, B. R. (2019). *Relación Entre La Motivación Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Centro De Atención Al Ciudadano De La Municipalidad Provincial De Cajamarca, 2019*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú. Recuperado el 2019, de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23021/Le%c3%b3n%20Alc%c3%a1ntara%20Bagner%20Rumeni.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 359-365. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es
- Manuel, M., & March, T. (2015). Caracterización De La Validez y Confiabilidad En El Constructo. *Redhecs*, 118-124. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6844563.pdf>
- Merchan Villagran, R. A. (2016). *Factores que Inciden en los Sueldos de los Profesionales de las Tics en Loja año 2015*. (Tesis de Maestría), Universidad Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/15772/1/TESIS%20SUELDOS%20Impresi%C3%B3n.pdf>
- Montenegro Solarte, F. J. (2016). *Factores Motivacionales en Empleados de Empresas del Sector de la Construcción en Colombia*. (Tesis de Maestría), Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/87062558-2017.pdf?sequence=7>
- Navarro Alburquerque, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, 2016*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6704>

- Nguyen, M. L. (2017). *The Impact Of Employees Motivation On Organizational Effectiveness*. (Tesis de Maestría), Vaasa University of Applied Sciences, Vaasa, Finlandia. Obtenido de https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/138260/Linh_NguyenMy.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Nguyen, T. N. (2019). *The Factors Impacting On Work Motivation And Organizational Commitment Of Civil Servants In Municipal Government*. (Tesis de Maestría), Tampere University, Ho Chi Minh, Vietnam. Obtenido de <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118645/NguyenThiNguyen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ochoa Sánchez, N. (2019). *La Motivación Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Año 2017*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú. Obtenido de http://tesis.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3914/236_2019_ochoa%20_%20sanchez_%20ndc_espg_gerencia_%20publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortega Alarcón, J. A., Rodríguez López, J. R., & Hernández Palma, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*. doi:Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaSeguridadDeLosTrabajadoresEnElCumpl-6713605.pdf
- Otero Quispe, L. (2018). *La motivación y efecto en el aprendizaje*. Sullana, Perú. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6340/Tesis_59417.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Scientific*, 177-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Poortvliet, M. (2016). Objetivos de dominio. *Mastery Goals*, 1-4. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/313937090_Mastery_Goals
- Rios Rios, R. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1647/rios_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivas Huaman, R. (2020). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL N° 06 - Lima. *Saber Servir*, 111-125. Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3917>
- Sajid, H., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *COMSATS Institute of Information Technology*. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Sánchez Albarrán, A., & Escamilla Gallardo, A. (Marzo de 2015). *Sociología y Estadísticas*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/sociologiayestadisticas/repaso-de-los-conceptos-de-estadistica/hipotesis-medidas-ordinales>
- Schlaghecke I Gras, J. C., & Santaularia Morros, A. (2017). La aptitud laboral y la aptitud psicofísica en las profesiones de riesgo. *Scielo Analytics*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.12961/apr.2017.20.01.4>
- Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Psychol*, 11-38. doi:10.3389/fpsyg.2020.00038
- Systems, A., & Manufacturing, L. (2021). Los fabricantes inteligentes buscan productividad por encima de la eficiencia. *Shop Floor IQ*. Obtenido de <https://www.shopflooriq.com/why-smart-manufacturers-pursue-productivity-over-efficiency/>

- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>
- Universidad de Warwick, Coventry, Reino Unido. (2015). Empleo y política laboral en Europa. *Economía Global*. Obtenido de <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/empleo-y-politica-laboral-en-europa/>
- Vargas Hernández, J. G., Muratalla Bautista, G., & Gonzáles Díaz, J. L. (2018). Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. *Ciencias Económicas*, 117-130. Obtenido de <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones/index.php/CE/article/view/7751/11128>
- Villanueva, L. (2015). *Percepción De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Cajamarca Sobre El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral, 2013*. (Tesis de Maestría), Univercidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. doi:<http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1453/Percepcci%C3%B3n%20de%20los%20trabajadores%20de%20la%20Municipalidad%20Provincial%20de%20Cajamarca%20sobre%20el%20Clima%20Organizaciona%20y%20la%20Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%2C%202013.pdf?sequence=1>
- Zhun, G., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers*. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Motivación y Rendimiento Laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>Hipotesis Alterna</u>	<u>Variable 1:</u> <u>Motivación</u>	TIPO DE INVESTIGACIÓN:
	Determinar la relación entre la motivacion y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca	Existe una relacion significativa entre la motivacion y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital	Dimensiones: Motivacion Intinseca Motivacion Extrinseca	Basico DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Diseño no experimental, de

¿Cómo se relaciona la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca?	<p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la dimensión motivación intrínseca con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca. • Determinar la relación la dimensión motivación extrínseca con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca. 	de la Encañada, Cajamarca.	<p><u>Variable 2:</u> <u>rendimiento laboral</u></p> <p>Dimensiones:</p> <p>Eficacia Laboral</p> <p>Habilidades Técnicas</p>	<p>corte transversal descriptivo.</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>Está conformada por 70 colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Encañada entre administrativos y operativos.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Esta conformada por 20 colaboradores administrativos</p> <p>UNIDAD DE ANÁLISIS:</p> <p>Cada colaborador</p>
---	---	----------------------------	---	--

ANEXO 2: Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS
Variable 1 Motivación Laboral	La motivación es el grado de preparación de un individuo para realizar una acción y comprende todos los factores que influyen, intensifican y organizan el comportamiento humano.	Para la medición de la motivación está basada en sus dimensiones: motivación extrínseca y motivación intrínseca que contemplan 21 preguntas (mediante escala de Likert: “nunca”, “casi nunca”, “a veces”, “casi siempre”, “siempre”).	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación Intrínseca - Motivación Extrínseca 	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitud para el trabajo - Crecimiento personal - Desafíos laborales - Salario - Liderazgo - Políticas laborales 	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre	Cuestionario Encuesta
Variable 2 Rendimiento Laboral	El rendimiento laboral refleja la eficacia con la que una persona está utilizando las oportunidades de influencia, es decir, si el trabajo realizado por los colaboradores es efectivo o si pueden mostrar un buen talento	Dentro el rendimiento se cuenta con: la eficacia laboral y habilidades técnicas que se evalúa cuantitativamente por 21 preguntas (mediante escala de Likert: “nunca”, “casi nunca”, “a veces”, “casi siempre”, “siempre”).	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades Técnicas - Eficacia Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Dominio de sus tareas laborales - Tiene capacitación necesaria para su puesto - Cumplimiento adecuado en la carga laboral - Compromiso institucional adecuado 	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre	Cuestionario Encuesta

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL

Datos Generales

Cargo: Nivel:

Indicaciones

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas a la motivación laboral y su influencia en el rendimiento laboral, por favor responda con honestidad cada una de ellas:

Nota: Considerar los valores 1, 2, 3, 4 y 5, donde 1=Nunca; 2=Casi Nunca; 3=A veces; 4=Casi Siempre; 5=Siempre.

ÍTEM	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
Variable 1: MOTIVACIÓN LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
1	¿Cree usted que la remuneración que recibe es afín al trabajo realizado?					
2	¿Considera usted, que las remuneraciones que reciben los trabajadores son justas?					
3	¿Consideras que las políticas de bonificaciones asignadas por la entidad son justas?					
4	¿Cree usted, que la entidad debería otorgarle un pago extra por los trabajos que realiza?					
5	¿Considera usted, que la entidad en la que labora le brinda estabilidad y seguridad laboral?					
6	¿La entidad les brinda orientación sobre sus derechos y deberes?					
7	¿Considera usted, que las condiciones que le brinda la entidad son buenas para que pueda realizar su trabajo?					
8	¿Cómo apreciaría la relación que existe entre usted y sus compañeros de trabajo?					

9	¿Cómo apreciaría la relación que existe entre usted y su jefe?					
10	¿Cómo apreciarías el nivel de líder que tiene tu jefe?					
11	¿Considera usted, que reúne las condiciones físicas para desarrollar su trabajo con normalidad?					
12	¿Practica algún tipo de ejercicio que le ayude mejorar su trabajo que desempeña?					
Dimensión: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA		1	2	3	4	5
13	¿Considera usted, que la entidad tiene una buena organización que permite desempeñarse bien en su trabajo?					
14	¿Cómo apreciaría la labor que usted desempeña en la entidad?					
15	¿Cómo apreciaría su grado de productividad laboral?					
16	¿Se viene capacitando para mejorar su desempeño laboral?					
17	¿Considera usted, que los conocimientos que adquiere en la entidad para crecer profesionalmente son los suficientes?					
18	¿Considera usted, que la entidad valora el trabajo que usted desempeña?					
19	¿Se siente motivado por parte de la entidad, cuando realiza sus labores?					
20	¿En el tiempo que viene laborando, la entidad le ha brindado algún tipo de incentivos y/o reconocimientos?					
21	¿Te sientes preparado para asumir nuevos retos o asumir nuevos cargos?					
Variable 2: RENDIMIENTO LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: EFICACIA LABORAL						
22	¿Cómo apreciaría el comportamiento de sus compañeros cuando realizan sus tareas?					
23	¿Cómo apreciarías el cumplimiento de las funciones que realizas en tu trabajo?					
24	¿Consideras que los cursos de capacitación que brinda la entidad ayudan para mejorar el desempeño del trabajo?					
25	¿Los trabajadores cumplen con el RIT de la entidad?					
26	¿Cómo apreciaría usted, el desempeño de sus compañeros si la entidad logra satisfacer sus necesidades?					

27	¿Cree usted que, si hay trabajo en equipo, el desempeño laboral sería mejor?					
28	¿Considera usted, que el espacio que les designa la entidad para desarrollar sus trabajos es el adecuado?					
29	¿La entidad ha buscado mejorar el espacio que les ha designado para su mejor desempeño laboral?					
30	¿Considera usted, que su desempeño laboral es eficiente?					
31	¿Cómo trabajadores de la entidad presentan algún tipo de sugerencia para mejorar el desempeño laboral?					
32	¿Cómo es el apoyo que brinda la entidad a las actividades institucionales?					
33	¿Se identifican y comparten la misión y visión de la entidad?					
34	¿Desarrollan su trabajo para lograr una buena imagen institucional?					
Dimensión: HABILIDADES TÉCNICAS		1	2	3	4	5
35	¿Cumple con las funciones del puesto que desempeñas actualmente?					
36	¿Tienes autonomía para realizar todas las tareas del puesto asignado?					
37	¿Tienes conocimiento de las actividades que desempeñan las diferentes áreas de la Entidad?					
38	¿Es necesario que se mejoren las actividades del puesto, para cumplir con las tareas asignadas?					
39	¿Consideras que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para tu desarrollo laboral?					
40	¿Los cursos de capacitación que reciben, les permiten desarrollar mejor su trabajo?					
41	¿Consideras que todos los colaboradores tienen las mismas oportunidades para capacitarse?					
42	¿Los cursos de capacitación que recibes, están relacionados con las funciones establecidas en el MOF de la Entidad?					

ANEXO 4: Autorización

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por el Sr. FREDY JONATHAN HUAMÁN TUNANTE, maestrante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, donde solicita aplicar su Tesis, por lo que se dispone lo siguiente:

- **AUTORIZAR, al Sr. FREDY JONATHAN HUAMÁN TUNANTE.**

Con la finalidad de poder aplicar encuesta al Personal Administrativo en referencia a la Tesis titulada "Motivación y Rendimiento Laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca".

Cajamarca, Noviembre del 2019

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ENCAÑADA
Lifoncio Vera Sánchez
ALCALDE